

Το Μέλλον των Εργαζομένων, από τους ίδιους τους Εργαζόμενους: Κάνοντας τη Νέα Πραγματικότητα Καλύτερη για Όλους



ManpowerGroup®

Ένας μετασχηματισμός που εξελίσσεται με τάχιστους ρυθμούς στο ανθρώπινο δυναμικό συμβαίνει μπροστά στα μάτια μας. Ο COVID-19 ξεκίνησε ως κρίση υγείας και έχει εξελιχθεί σε οικονομική και κοινωνική κρίση. Η εργασία “έφυγε” κυριολεκτικά από τα κτίρια και ολόκληρες βιομηχανίες διέκοψαν την λειτουργία τους με ταχύτητες που δεν έχουμε συναντήσει ποτέ.

Η ζήτηση ανθρώπινου δυναμικού αλλάζει επίσης. Παρατηρείται αυξημένη ζήτηση για τους ειδικούς της ασφάλειας στον κυβερνοχώρο, τους αναλυτές δεδομένων, τους προγραμματιστές λογισμικού και εφαρμογών ενώ δημιουργούνται παράλληλα νέοι ρόλοι όπως οι ικνηλάτες προσωπικών επαφών, οι ελεγκτές συσκευών παρακολούθησης απόστασης και ελεγκτές θερμοκρασίας. Επίσης, η ζήτηση ρόλων σε κλάδους όπως οι αεροπορικές εταιρείες, τα ξενοδοχεία και την ψυχαγωγία μειώνεται σημαντικά.



Η εργασία κατηγοριοποιείται επίσης με νέους τρόπους - την απαραίτητη και τη μη απαραίτητη - όπως βλέπουμε πολλοί εργασιακοί ρόλοι εκτιμήθηκαν ιδιαίτερα όπως: οι οδηγοί παράδοσης, οι εργαζόμενοι στα super market και οι ήρωες της υγειονομικής περιθαλψής που παρέμειναν στις εργασίες τους.

Σε αυτές τις απρόβλεπτες στιγμές, ένα πράγμα παραμένει σίγουρο - αυτή η κρίση πρέπει να είναι καταλύτης για ένα νέο μέλλον της εργασίας, που θα είναι πιο ευέλικτο, περισσότερο διαφοροποιημένο και περισσότερο προσανατολισμένο στην ευημερία από ό,τι θα μπορούσαμε να φανταστούμε ποτέ. Ας εκμεταλλευτούμε αυτήν την ευκαιρία για να επιστρέψουμε στο μέλλον της εργασίας και να δημιουργήσουμε περισσότερες ευκαιρίες για τους πολλούς και όχι για τους λίγους.

Για να μάθουμε πώς αυτή η κρίση εξελίσσει “Τι Αναζητούν οι Εργαζόμενοι”, η ManpowerGroup ρώτησε 8.000 άτομα σε 8 χώρες αναφορικά με το μέλλον των εργαζομένων. Ακούστε προσεκτικά, οι εργαζόμενοι μίλησαν.

Δημιουργήθηκε
σε συνεργασία με την



01 COVID-19: Παγκόσμιος Αντίκτυπος στην Εργασία



Η διακράτηση της εργασίας αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα για τους εργαζομένους σε όλο τον κόσμο.



Σε συνέχεια της ανησυχίας για την υγεία, οι εργαζόμενοι ανησυχούν για την επιστροφή στον "παλιό" τρόπο εργασίας, χάνοντας την ευελιξία που αποκτήθηκε το προηγούμενο διάστημα.

8 IN 10

θέλουν να πετύχουν καλύτερη εξισορρόπηση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια μελλοντικά.

43%

Των εργαζομένων πιστεύει πως η κρίση σηματοδοτεί το τέλος του ωραρίου 9-5 στο γραφείο. Οι περισσότεροι προτιμούν να βρίσκονται 2-3 ημέρες την εβδομάδα στο χώρο εργασίας.

Ένα μικρό ποσοστό του πληθυσμού θα μολυνθεί από το COVID-19, σχεδόν όλοι (93%) θα επηρεαστούν



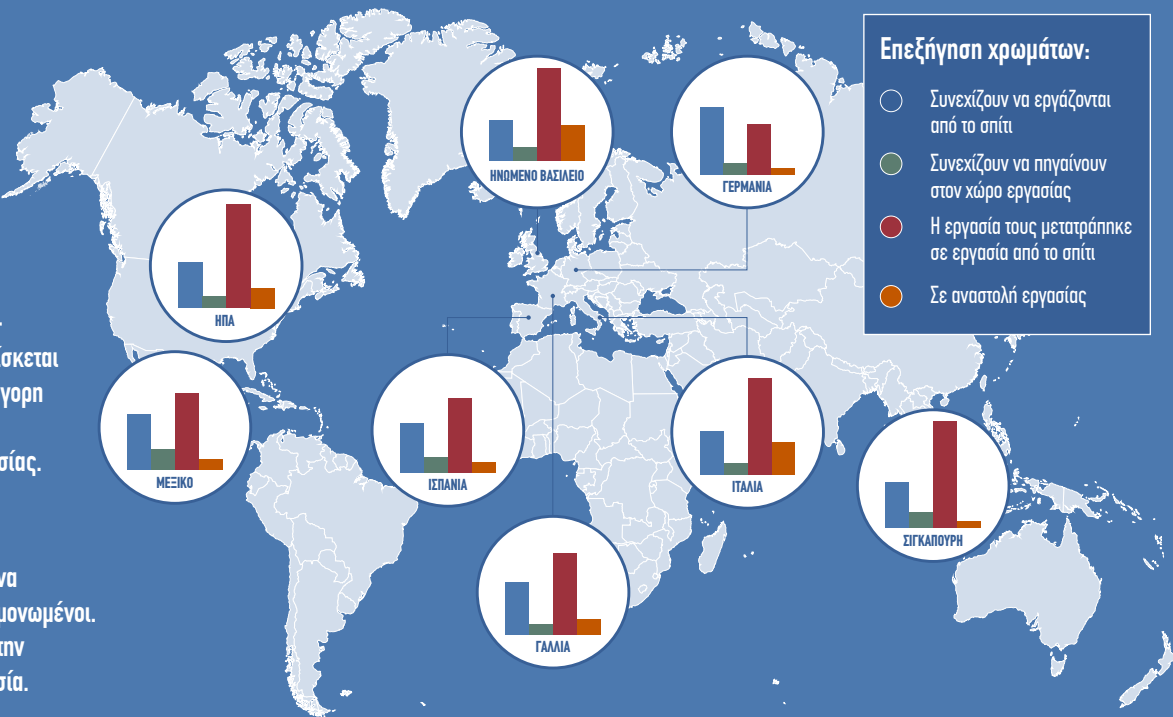
Γερμανία - είναι πιο ανθεκτική: Το 18% δηλώνει ότι δεν έχει αντίκτυπο στην επαγγελματική του ζωή έναντι 7% παγκοσμίως



Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία - το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται σε αναστολή εργασίας. Γρήγορη υιοθέτηση προγραμμάτων διακράτησης θέσεων εργασίας.



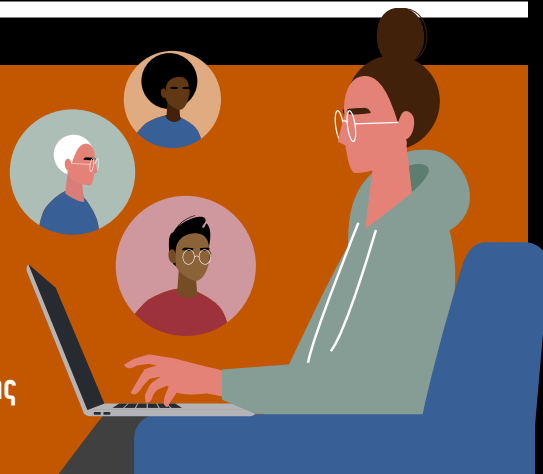
Μεξικό, ΗΠΑ - πιθανότητα να εργάζονται στο σπίτι ή απομονωμένοι. Μεγαλύτερη ανησυχία για την επιστροφή τους στην εργασία.



Οι κυβερνήσεις αντέδρασαν με πρωτοφανή ταχύτητα στην παροχή βοήθειας από την αρχή της πανδημίας, με τις προσεγγίσεις να ποικίλουν. Κάποιες παρέιχαν επιδόματα ανεργίας απευθείας στους εργαζομένους (ΗΠΑ), άλλοι κάλυψαν τους μισθούς / διατήρησαν τις θέσεις εργασίας / συμμετείχαν σε επιδοτούμενα προγράμματα εργοδοτών (Ευρώπη και Σιγκαπούρη). Καθώς αυτά τα συστήματα στήριξης λήγουν και οι κυβερνήσεις σταματούν, θέτουν σε προσωρινή διακοπή τις ενέργειες τους ή ανακατανέμουν την στήριξη στους επηρεαζόμενους κλάδους, ο οικονομικός αντίκτυπος θα γίνει πιο εμφανής.

02 Η Επιστροφή στον Χώρο Εργασίας με ενθουσιασμό ή προβληματισμό;

Καθώς οι περιορισμοί ανακαλούνται και η απαγόρευση κυκλοφορίας (lockdown) αίρεται, οι εργαζόμενοι θέλουν να αισθάνονται καθυστερημένοι ότι η υγεία, η ασφάλεια και η ευεξία αποτελούν προτεραιότητα όταν επιστρέφουν στο χώρο εργασίας. Η εμπιστοσύνη και η διαφάνεια δεν ήταν ποτέ πιο σημαντικές και οι "καλύτεροι" εργοδότες γνωρίζουν ότι χρειάζονται δεδομένα και πληροφορίες για να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων τους. Οι έρευνες σφυγμομέτρησης, τα κανάλια ανατροφοδότησης πληροφορίας, η συμβουλευτική και η επικοινωνία είναι σημαντικά εργαλεία.



ΘΕΤΙΚΟ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ

ΑΝΑΚΟΥΦΙΣΜΕΝΟΙ,
ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΙ,
ΕΝΘΟΥΣΙΑΣΜΕΝΟΙ

GEN-Z



Είναι πιο θετικοί στο να επιστρέψουν στο χώρο εργασίας, επιζητούν την απόκτηση περισσότερου "χώρου" και θέλουν να έρθουν σε επαφή με τους συναδέλφους τους. Έχουν περισσότερη όρεξη για μάθηση και δικτύωση ώστε να πετύχουν επαγγελματική ανέλιξη και περισσότερες οικονομικές απολαβές.

BOOMERS



Θέλουν να επιστρέψουν στο χώρο εργασίας τους, και προτιμούν να συνεργάζονται από κοντά. Παράλληλα εκτιμούν τον "χώρο" μεταξύ εργασίας και σπιτιού.

GEN-X



Πιθανότατα να αισθάνονται ανακουφισμένοι και είναι λιγότερο πιθανό να είναι νευρικοί ή να ανησυχούν για την υγεία τους. Θέλουν να επιστρέψουν στο γραφείο για να επιτύχουν καλύτερη συνεργασία και να συγκεντρωθούν στην εργασία τους.

ΜΠΡΑΒΟ



Στην Ιταλία, μία από τις πρώτες χώρες που επηρεάστηκαν από την κρίση, οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο σίγουροι αλλά λιγότερο πρόθυμοι να χάσουν την αυτονομία και την ελευθερία τους που απέκτησαν.

ΑΡΝΗΤΙΚΟ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ

ΣΚΕΠΤΙΚΟΙ,
ΝΕΥΡΙΚΟΙ,
ΛΥΠΗΜΕΝΟΙ

MILLENNIALS



Λιγότερο θετικοί αναφορικά με την επιστροφή στον χώρο εργασίας, ειδικά οι γονείς. Αναζητούν μεγαλύτερη διαβεβαίωση ότι οι προσβεβλημένοι εργαζόμενοι θα παραμείνουν στο σπίτι. Οι περισσότεροι θέλουν να αποφύγουν τις μετακινήσεις και είναι λιγότερο πρόθυμοι να χάσουν την ευελιξία που έχουν αποκτήσει.

LAST OUT, LAST IN



Οι εργαζόμενοι στο Μεξικό, την Ισπανία και τις ΗΠΑ είναι πιο νευρικοί και λιγότερο ανακουφισμένοι για να επιστρέψουν στην εργασία τους.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ



Στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Η.Π.Α. οι απαντήσεις στην έρευνα ήταν πιο πολιτικοποιημένες και δικασμένες, τα άτομα διατάζουν να επιστρέψουν.

ΜΕΓΑΛΟ ΖΗΤΗΜΑ;



Οι μεγάλες εταιρείες θα χρειαστεί να προσπαθήσουν περισσότερο για να πείσουν τους ανθρώπους τους να επιστρέψουν. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι ανησυχούν για την έκθεση τους σε μεγαλύτερο κίνδυνο, πιθανότατα μην είναι θετικοί για την επιστροφή τους στην εργασία.

03 Επιτάχυνση της ανισότητας – μεταξύ όσων διαθέτουν τις δεξιότητες υψηλής ζήτησης και όσους δεν τις διαθέτουν.

Οι εργαζόμενοι είναι ενωμένοι σε αυτό που επιθυμούν για το μέλλον τους- να διατηρήσουν την εργασία τους, να παραμείνουν υγιείς, να μάθουν νέα πράγματα και να συνεχίσουν να αναπτύσσουν δεξιότητες και να μην επιστρέψουν στον παλιό τρόπο εργασίας. Ωστόσο, αν κοιτάξετε καλύτερα ένας διαχωρισμός στο ανθρώπινο δυναμικό φαίνεται πιθανός: Εκείνοι με τις δεξιότητες υψηλής ζήτησης που θα ανταποκριθούν στις αμοιβές, θα εργάζονται απομακρυσμένα, για να αποφύγουν τις μετακινήσεις και να παραμείνουν ασφαλείς στο σπίτι και εκείνοι με τις φθίνουσες σε ζήτηση δεξιότητες, που η εργασία τους απαιτεί τη μετακίνηση τους στον χώρο εργασίας και υπόκεινται σε ακόμη μεγαλύτερη έκθεση.

THE HAVES

Περιλαμβάνει εργαζόμενους στην ασφάλεια του κυβερνοχώρου, τον μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, τη λογιστική και τις πωλήσεις



Πιθανότατα θα παρατηρηθούν αυξήσεις των μισθών ακόμη και σε ύφεση



Μπορούν να παραλείψουν τις μετακινήσεις και να αποφύγουν τον αυξημένο κίνδυνο που προκαλούν οι δημόσιες συγκοινωνίες



Πολλοί περισσότερη ασφάλεια στην απασχόληση, με δεξιότητες σε ζήτηση, ακόμη και όταν αυξάνεται η ανεργία



Μεγαλύτερη ευελιξία ως προς το πώς και πότε εργάζονται, συνδυάζοντας το σπίτι και την εργασία με τρόπο που να τους ικανοποιεί



Βλέπουν το γραφείο ως ένα μέρος για κοινωνικοποίηση, συνεργασία και διάλειμμα από το σπίτι

THE HAVE NOTS

Περιλαμβάνει εργαζόμενους στον τουρισμό, την ψυχαγωγία, τα καταστήματα λιανικής και super market



Είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν την ανεργία, μεγαλύτερος κίνδυνος να παραμείνουν σε αναστολή εργασίας



Επηρεάζονται περισσότερο από το μειωμένο ωράριο και τις μειωμένες απολαβές



Λιγότερο πιθανό να εργαστούν από το σπίτι, μικρότερη ευελιξία και εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, περισσότερες προκλήσεις στη φροντίδα των παιδιών



Μεγαλύτερη ανάγκη για την επιστροφή τους στον χώρο εργασίας



Είναι πιο πιθανό να χρειαστεί να μετακινηθούν, να έχουν περισσότερα έξοδα, μεγαλύτερο ρίσκο και λιγότερο προσωπικό χρόνο



Πολλοί περισσότερη άγχος της έκθεσης στον ιό και μεγαλύτερη ανησυχία για τον κίνδυνο μόλυνσης της οικογένειάς τους

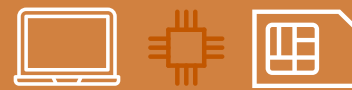
Εργαζόμενοι γραφείου = Προνομιούχοι εργαζόμενοι:



Οι εργαζόμενοι στον τομέα της Πληροφορικής και των Χρηματοοικονομικών υπηρεσιών είναι πιο πιθανό να αναμένουν καλύτερη εργασιακή ζωή μετά την κρίση, σε σύγκριση με εκείνους της Παραγωγής ή του Λιανικού Εμπορίου

48% vs. 40%

Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης αναμένουν βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έναντι των εργαζομένων μερικώς απασχόλησης



Οι εργαζόμενοι στον τομέα της Πληροφορικής είναι οι μοναδικοί που δεν βάζουν ως προτεραιότητα τη διακράτηση της εργασίας τους

04 Η Μεγάλη Αλλαγή στις Δεξιότητες: Πώς ο COVID-19 αναδιαμορφώνει τις δεξιότητες σε υψηλή ζήτηση;

Η μεγαλύτερη αλλαγή και ανακατανομή δεξιοτήτων που συνέβη από το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2020. Οι δεξιότητες που φαίνονταν “εντυπωσιακές” το 2019 μπορεί τώρα να είναι “εκτός μόδας”. Η αλλαγή είναι γρήγορη – ακόμη και αυτές οι δεξιότητες που ήταν σε μεγαλύτερη ζήτηση στην αρχή της κρίσης είναι διαφορετικές από αυτές που αναδύονται τώρα και από αυτές που αναμένονται στο μέλλον.

Μετασχηματισμός
Επιχειρήσεων,
Υγεία και Ευεξία,
Μεταφορές
και Ηλεκτρονικό
εμπόριο

Πωλήσεις και
Μάρκετινγκ,
Τουρισμός και
Ψυχαγωγία,
Υποστήριξη
γραφείων και
υπηρεσίες
συντήρησης,
Λιανικό Εμπόριο
σε φυσικά
καταστήματα

Αυτή η κρίση επιταχύνει τη ζήτηση για τεχνικές και ανθρώπινες δεξιότητες που παρακολουθούσαμε και προβλέπαμε εδώ και αρκετό καιρό.

Οι σημαντικές ελλείψεις δεξιοτήτων επιτείνουν την ζήτηση για ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, την ανάπτυξη λογισμικού ενώ οι αναλυτές δεδομένων συνεχίζουν αμετάβλητα την εργασία τους.

Επίσης υπάρχει αυξανόμενη ζήτηση για ανθρώπινες δεξιότητες ή δεξιότητες που σχετίζονται με τη φυσική δύναμη – σε καιρούς μετασχηματισμών και αβεβαιότητας, αυτές οι λεγόμενες προσωπικές δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από ποτέ τόσο για τους εργαζομένους όσο και τους ηγέτες.

1. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

2. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

3. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

4. ΑΝΑΛΗΨΗ
ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ

5. ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

6. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ
ΣΚΕΨΗ

7. ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΣΧΕΣΕΩΝ

8. ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ

9. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

10. ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Έρευνα ManpowerGroup για τις δεξιότητες σε υψηλή ζήτηση,
Δεκ 2019. Κατά σειρά προτεραιότητας της ζήτησης του εργοδότη.

Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΙΝΑΙ ΕΔΩ, ΣΕ ΠΛΗΡΗ ΕΞΕΛΙΞΗ.

05 Αναγκαίοι εργαζόμενοι. Αναγκαίες δεξιότητες Ουσιαστικές αποδοχές;

Οι εργαζόμενοι “χαμηλότερης αξίας” έχουν αναδειχθεί κεντρικοί ήρωες – μας εξυπηρετούν σε νοσοκομεία, super market, εργοστάσια, κέντρα παράδοσης μοιράζοντας τα βασικά και μη αγαθά σε όλο τον κόσμο. Η αύξηση προσοχής τους μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης οδήγησε σε μια νέα κατηγορία εργαζομένων, πολύ περισσότερο αναγνωρισμένοι, ευρύτερα γνωστοί και όλο και περισσότερο υποστηριζόμενοι.



Ο εργαζόμενος που ανταποκρίθηκε μέσα στην κρίση είναι ένας μακροχρόνιος ήρωας;

76%

όλων των εργαζομένων πιστεύουν ότι οι απαραίτητοι εργαζόμενοι θα πρέπει να πληρώνονται περισσότερο κατά τη διάρκεια της κρίσης

1/4

πιστεύει ότι πρέπει να συνεχιστεί και μετά την κρίση

ΙΤΑΛΙΑ & ΗΠΑ

↑ \$ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ



↑ \$ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ



Οι εργαζόμενοι στην Ιταλία και τις ΗΠΑ πιστεύουν σε μικρότερο βαθμό πως οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται ως απαραίτητοι θα πρέπει να συνεχίσουν να πληρώνονται περισσότερο μετά την κρίση (16% και 18% αντίστοιχα), σε σύγκριση με το 33% στη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.



ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ

Οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες βάζουν το χέρι στην τσέπη – η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν δεσμευτεί για μακροπρόθεσμες αυξήσεις αμοιβών στους εργαζόμενους που χαρακτηρίζονται ως αναγκαίοι στην υγειονομική περιθάλψη, τη διδασκαλία και την επιβολή του νόμου. Σε άλλες χώρες, οι υπεύθυνοι χάραξης της πολιτικής, οι πολιτικοί, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ακόμη και μεμονωμένοι πολίτες ζητούν μεγαλύτερη ισότητα – μεταξύ εργαζομένων μόνιμης και προσωρινής εργασίας, απομακρυσμένης εργασίας ή εργασίας στο γραφείο, αναγκαίων και μη-αναγκαίων υπαλλήλων. Για όλους τους εργαζομένους το πιο σημαντικό είναι η διαβεβαίωση ότι η υγεία αποτελεί προτεραιότητα για το επόμενο χρονικό διάστημα.

01 Δημιουργία ισότητας ή ανισότητας; Πώς η κρίση επηρεάζει τις γυναίκες

Η υγεία των ανδρών μπορεί να επηρεαστεί περισσότερο από την κρίση, ενώ οι γυναίκες θα επηρεαστούν μακροπρόθεσμα από την οικονομική και κοινωνική κρίση.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Είναι πιο πιθανό να δεχτούν αναστολή/ διακοπή εργασίας (12% έναντι 10%)

Περισσότερο ανήσυχες για την επιστροφή τους στον χώρο εργασίας

Μεγαλύτερη εκτίμηση για το γραφείο ως μέσο διαχωρισμού της εργασίας από το σπίτι

ΑΝΔΡΕΣ

Πιθανότερο να επιθυμούν να βρίσκονται στο γραφείο για την προβολή τους και την επίτευξη προσαγωγής

Πιο ανακουφισμένοι, χαρούμενοι και σίγουροι για την επιστροφή στο χώρο εργασίας

World Economic Forum, Covid-19 Infects More Men than Women, June 2020

Η εργασία από το σπίτι δεν λειτουργεί πάντα για τις γυναίκες

Είναι δολεαστικό να πιστεύουμε ότι οι ευέλικτες επιλογές εργασίας θα λειτουργήσουν ως ένας παγκόσμιος ισοσταθμιστής για τις γυναίκες. Δεν είναι έτσι. Οι άνδρες είναι πιο πιθανό να θέλουν να χρησιμοποιούν το γραφείο για τη δικτύωση, ενώ οι γυναίκες για τη σωστή συνεργασία και να φέρουν εις πέρας την εργασία τους. Η απομακρυσμένη εργασία θα μπορούσε να επιταχύνει την υποκείμενη ανισότητα μειώνοντας περαιτέρω τις ευκαιρίες για πρόσωπα με πρόσωπο δικτύωση.

Διακινδυνεύουμε επίσης από την άνοδο μιας νέας μορφής "παρουσιολαγίου". Στις περισσότερες περιπτώσεις, μερικοί άνθρωποι θα εργάζονται μαζί με άλλους στον ίδιο χώρο ενώ άλλοι θα εργάζονται εξ αποστάσεως. Τι συμβαίνει όταν ορισμένα μέλη της ομάδας βρίσκονται στο γραφείο ή ταξιδεύουν για δουλειά ενώ άλλα εργάζονται από το σπίτι. Αντί να κάνετε υποθέσεις σχετικά με την παραγωγικότητα και την απόδοση, συλλέξτε και αναλύστε δεδομένα. Κοιτάξτε τα αποτελέσματα της απομακρυσμένης εργασίας ανά επίπεδο. Παρέχονται τα ίδια οφέλη σταδιοδρομίας στους entry-level ρόλους, στους mid-level ρόλους και στους executive ρόλους. Ενεργήστε γρήγορα για να απαφύγετε υποθέσεις σχετικά με τους ρόλους των μητέρων και των πατέρων σε σχέση με το φύλο, έτσι ώστε αυτά τα πρότυπα να μην επηρεάζουν τον τρόπο που οι διευθυντές και οι συνάδελφοι αντιλαμβάνονται την απομακρυσμένη εργασία από τους άνδρες και τις γυναίκες και τι περιμένουν από αυτούς. Και το πιο σημαντικό, μάθετε να αξιολογείτε την παραγωγή, αναμειβοντας τους ανθρώπους για ό,τι πραγματικά συμβάλλουν παρά για αυτό που πολλές φορές δείχνουν πως συμβάλουν. M. Tomas Chamorro-Premuzic, ManpowerGroup Chief Talent Scientist - Harvard Business Review

Tomas Chamorro-Premuzic, ManpowerGroup Chief Talent Scientist - Harvard Business Review

Οι γυναίκες εργάζονται σε μεγάλο βαθμό σε τομείς που επηρεάζονται περισσότερο από τον COVID-19



International Labor Organization (ILO), COVID-19 and the World of Work, April 2020

Υπηρεσίες Διαμονής και Τροφίμων



Διαχείριση και Επιχειρηματικές Υπηρεσίες



Τέχνες / Ψυχαγωγία - Υπάλληλοι γραφείου



02 Παγίδα για τους Γονείς ή Λιγότερες Έγνοιες



Περισσότεροι από το 30% των εργαζομένων θα πρέπει πλέον να έχουν και τον ρόλο του δασκάλου, του υπαλλήλου και του γονέα ή του φροντιστή καθώς εργάζονται περισσότερες ώρες μέσα στην ημέρα. Με το χρονοδιάγραμμα των αλλαγών για το άνοιγμα των σχολείων να αλλάζει, η ικανότητα εξισορρόπησης εργασίας και σπιτιού παραμένει πιο σημαντική από ποτέ.

Brookings Institute, Working Parents are Key to Recovery, July 2020

Εργαζόμενοι γονείς. Τι έχει μεγαλύτερη σημασία: Στον χώρο εργασίας, Στο σπίτι, Στο μέλλον.



ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:



Να είναι σε θέση να διαχωρίζουν την εργασία από το σπίτι

Κοινωνικοποίηση και συνεργασία με συναδέλφους

Λιγότερη απόσπαση της προσοχής, πιο άνετος χώρος εργασίας



ΣΠΙΤΙ:



Αποφυγή της μετακίνησης

Αφιερώνουν περισσότερο χρόνο με την οικογένεια

Ολοκλήρωση των εργασιών τις ώρες που τους εξυπηρετεί καλύτερα



ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ:



Ευκαιρία για εκμάθηση και ανάπτυξη καριέρας

Διασφάλιση απασχολισιμότητας

Περισσότερες επιλογές απομακρυσμένης εργασίας για καλύτερη εξισορρόπηση εργασίας και σπιτιού

ΙΤΑΛΙΑ

Ο ηλικιωμένος πληθυσμός έχει επηρεαστεί έντονα, οι άνθρωποι ανησυχούν περισσότερο για την προσωπική ευθύνη φροντίδας τους παρά για τα μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης για τη διατήρηση της υγείας τους.

ΗΠΑ

Με τα σχολεία να παραμένουν κλειστά, οι υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών να βρίσκονται εκτός λειτουργίας καθώς και τα κρούσματα να συνεχίζουν να αυξάνονται, οι εργαζόμενοι γονείς, κυρίως μικρότερων παιδιών, ανησυχούν περισσότερο για την εξισορρόπηση της οικογένειας και της εργασίας παρά για την υγεία τους.

ΓΑΛΛΙΑ

Τα περισσότερα σχολεία είναι ανοικτά από τον Μάιο, η παιδική μέριμνα είναι ευρέως διαθέσιμη - η εξισορρόπηση της εργασίας και των γονικών ευθυνών κατατάσσεται χαμηλά στη λίστα των ανησυχιών των εργαζομένων.

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Οι γονείς αφιερώνουν κατά μέσο όρο 3 ώρες την ημέρα στην εκπαίδευση των παιδιών κατά τη διάρκεια της καραντίνας. Δουλεύοντας με τρόπο που να εξυπηρετεί περισσότερο τα θέματα παιδικής μέριμνας σε σχέση με τη δικτύωση, είναι σε θέση να διαχειριστούν καλύτερα τον φόρτο εργασίας ή την πρόσβαση σε πιο αποτελεσματική τεχνολογία.

ΕΥΞΕΙΑ

Οι εταιρείες και το ανθρώπινο δυναμικό μετατρέπονται σε ειδικούς σε θέματα ευημερίας, υποστηρικτές ισορροπίας και σύμβουλοι εκπαίδευσης. Τώρα είναι η ώρα να ξανασκεφτούμε τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται οι άνθρωποι, αναγνωρίζονται και ανταμείβονται με τους γονείς στο επίκεντρο, ειδικότερα για τις γυναίκες όπου σε πολλά σπίτια εξακολουθούν να φέρνουν εις πέρας την πλειονότητα των δραστηριοτήτων φροντίδας και νοικοκυριού.



03 Ελεύθερο πνεύμα ή Συμμόρφωση με την Κουλτούρα – Πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι για την Εξέταση και τον Εντοπισμό

Καθώς έχουμε εισέλθει στο δεύτερο κύμα του ιού-η καραντίνα μπαίνει ξανά σε εφαρμογή και οι περιορισμοί επανέρχονται – το θέμα της εμπιστοσύνης έχει την μεγαλύτερη σημασία. Οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να κοινοποιήσουν στον εργοδότη τους, τα προσωπικά τους στοιχεία εάν εμπιστευτούν ότι θα ενεργήσουν με βάση τις διαθέσιμες πληροφορίες και θα λάβουν τη σωστή απόφαση για την υγεία και την ασφάλειά τους. Η καθοδήγηση, η διαβεβαίωση και η επικοινωνία έρχονται σε προτεραιότητα. Οι άνθρωποι θέλουν να γνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μολυνθεί θα παραμείνουν στο σπίτι, ότι εφαρμόζονται αυστηρές πολιτικές υγιεινής και ότι η επικοινωνία θα είναι σαφής. Η εμπιστοσύνη, η υγεία και η ευημερία είναι το νέο νόμισμα.



ΕΞΕΤΑΣΗ

Οι εργαζόμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο, τη Σιγκαπούρη και το Μεξικό είναι πρόθυμοι να συμμορφωθούν με τις εξετάσεις, την παρακολούθηση και τον εντοπισμό. Πιθανότατα θα αντιμετωπίσουν με μεγάλη σοβαρότητα το δεύτερο κύμα του ιού



ΙΧΝΗΛΑΤΗΣΗ

Οι Γάλλοι και οι Ισπανοί είναι λιγότερο πιθανό να κοινοποιήσουν δεδομένα παρακολούθησης ή σχέδια ταξιδιών στους εργοδότες. Η Γαλλία ανησυχεί λιγότερο για ένα δεύτερο κύμα



ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Οι εργαζόμενοι στις Η.Π.Α. και τη Γερμανία δεν επιθυμούν τις καθοδηγήσεις και νιώθουν αμηχανία στην εξέταση και ιχνηλάτηση. Επίσης, είναι λιγότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν με μεγάλη υπευθυνότητα το δεύτερο lockdown.



ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ

Η Ιταλία και η Γαλλία εμπιστεύονται λιγότερο τους εργοδότες για να πάρουν τη σωστή απόφαση για την υγεία και την ευημερία τους

ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΚΑΝΑΝ ΤΗ ΔΗΛΩΣΗ ΤΟΥΣ

Εκείνοι που εμπιστεύονται τους εργοδότες τους έχουν διπλάσιες πιθανότητες να αισθάνονται θετικά για την επιστροφή τους στο χώρο εργασίας από αυτούς που δεν δείχνουν εμπιστοσύνη (44% έναντι 23%). Περισσότεροι από 1 στους 3 εργαζόμενους δεν εμπιστεύονται τον εργοδότη τους να λάβουν τη σωστή απόφαση για την υγεία τους.

5 τρόποι για να κάνετε τη νέα Κανονικότητα Καλύτερη για Όλους



Τώρα είναι η ευκαιρία μας να ξαναχτίσουμε ένα μέλλον που είναι πιο κοντά σε αυτό που ξέρουμε ότι οι εργαζόμενοι ήθελαν περισσότερο – πιο ευέλικτο, πιο διαδικτυακό, πιο αξιόπιστο, που επιτρέπει στους ανθρώπους να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία και το σπίτι και στους οργανισμούς να αξιοποιήσουν ταλέντα που μπορούν εργαστούν από οπουδήποτε.

01 Ρωτήστε γιατί. Γιατί να επιστρέψω

Τα καθήκοντα που πιστεύαμε ότι δεν θα μπορούσαν ποτέ να γίνουν απομακρυσμένα άλλαξαν σε μια νύχτα – κλείνοντας τα λογιστικά βιβλία, τις μισθοδοσίες, την εξυπηρέτηση πελατών ακόμη και την ασφάλεια των πληροφοριών – οπότε τώρα είναι μια καλή στιγμή να αναρωτηθούμε γιατί να επιστρέψουμε αν θέλουμε να είμαστε εύστοχοι και δίκαιοι. Τι χρειάζονται οι διευθυντές για να διοικήσουν από απόσταση; Πώς μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι πιο παραγωγικοί από το σπίτι; Βοηθήστε τους μάντζερς να κατανοήσουν τις ανάγκες των ατόμων για να αποφύγουν τις υποθέσεις και να εμποδίσουν τις προκαταλήψεις.

02 Οι δεξιότητες εξελίσσονται. Προετοιμαστείτε για αυτήν την πραγματικότητα

Οι δεξιότητες που χρειάζονται οι εργοδότες στο μέλλον θα είναι διαφορετικές από του παρελθόντος. Ενθαρρύνετε το ανθρώπινο δυναμικό ωθώντας το προς την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και τη συμμετοχή σε συνεχή μάθηση, όχι μόνο για εκείνους που θα ανέπτυσαν τις δεξιότητες τους έτσι και αλλιώς. Ενθαρρύνετε την εξ αποστάσεως μάθηση και υποστηρίξτε τους εργαζόμενους να αποκτήσουν ευκαιρίες μάθησης, προσαρμοσμένες στις δεξιότητες που χρειάζεται η επεξεργασία σας.

03 Ευελιξία και ισορροπία για πολλούς και όχι λίγους

Η δυνατότητα της εργασίας εξ αποστάσεως δεν είναι ο μόνος τρόπος για να επιτραπεί στους ανθρώπους να εργάζονται με ευελιξία και να εξισορροπούν την εργασία και το σπίτι. Για ρόλους όπου η εργασία πρέπει να πραγματοποιείται σε συγκεκριμένο χώρο, προσφέρετε κλιμακωτές ώρες έναρξης και λήξης, πιο ευέλικτο προγραμματισμό και κατανοήστε τις προτεραιότητες που πρέπει να ισορροπήσουν οι άνθρωποι για να ολοκληρώσουν τη εργασία τους.

04 Φυσική και συναισθηματική υγεία = Νέα δεδομένα στην υγεία και την ασφάλεια

Τα συναισθήματα της απομόνωσης, του φόβου και του άγχους θα αποτελούν κληρονομιά του COVID-19, και θα μας κάνουν να αναρωτιόμαστε σχετικά με την αξία της υγείας, της ευημερίας, της οικογένειας και της κοινωνίας μας. Προτεραιοποιήστε τη συναισθηματική υγεία με την ίδια σημαντικότητα όπως και με τα φυσικά και οργανωτικά μέτρα που λαμβάνετε όπως η λήψη θερμοκρασίας και κοινωνική αποστασιοποίηση, για να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι έχουν αυτοπεποίθηση, νοιώθουν υγιείς και είναι παραγωγικοί.

05 Δημιουργία ανθεκτικότητας – Στους ανθρώπους και στον οργανισμό

Οι εταιρείες πρέπει να οικοδομήσουν την εμπιστοσύνη, να ακούσουν τους ανθρώπους τους, να ανταποκριθούν στις ανάγκες τους και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να δώσουν τις σωστές προτεραιότητες και να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους. Ο αρχικός ενθουσιασμός των εργαζομένων πρέπει να μετατραπεί σε μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα με τους εργοδότες να πρέπει να αναλάβουν αυτή την υποχρέωση. Όταν το άγχος αυξάνεται και μεγαλύτερη ανησυχία στο μυαλό των εργαζομένων είναι ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας τους, η ισχυρή απομακρυσμένη ηγεσία, η διαφανής συχνή επικοινωνία, η κουλτούρα που ταιριάζει σε έναν υβριδικό τρόπο εργασίας είτε από τον χώρο εργασίας είτε από το σπίτι και η πρόσβαση σε υποστηρικτικές υπηρεσίες υγείας και ευεξίας αποτελούν το κλειδί της επιτυχίας.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ: Η ManpowerGroup πραγματοποίησε την έρευνα για να κατανοήσει τη στάση απέναντι στην εργασία από τους εργαζόμενους. Η Reputation Leaders διεξήγαγε μια ποσοτική παγκόσμια μελέτη τον Ιούνιο του 2020 σε 8.000 υπαλλήλους (συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων σε αναστολή εργασίας) ηλικίας 18 ετών και άνω, κατανεμημένοι ανά ηλικία, φύλο και περιοχή σε 8 χώρες: Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Μεξικό, Σιγκαπούρη, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο και ΗΠΑ.